Dziennik Urzędowy
Unii Europejskiej

PL
Seria C

C/2025/770

11.2.2025

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Niedobory pracowników i wykwalifikowanej kadry w sektorach transportu, energii i infrastruktury oraz w sektorze cyfrowym

(opinia z inicjatywy własnej)

(C/2025/770)

Sprawozdawca: **Thomas KATTNIG**

Doradczynie i doradcy	Simon THEURL
Decyzja Zgromadzenia Planarnego	15.2.2024
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego
Data przyjęcia przez sekcję	26.9.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	5.12.2024
Sesja plenarna nr	592
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	166/1/4

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES podkreśla rosnące wyzwania związane z niedoborem siły roboczej i wykwalifikowanych kadr w sektorach transportu, energii i infrastruktury oraz w sektorze technologii cyfrowych. Sektory te mają kluczowe znaczenie dla dobrobytu i zrównoważenia ekologicznego UE oraz są podstawą Europejskiego Zielonego Ładu, a także przyszłej konkurencyjności UE. Ponadto pracownicy z odpowiednimi umiejętnościami i reformy w sektorach edukacji, zdrowia i opieki mają zasadnicze znaczenie dla zwiększenia podaży siły roboczej, a w przypadku edukacji – dla stworzenia podstaw do szkolenia wykwalifikowanych pracowników.

1.2. Komitet uważa, że potrzebne są bardziej ambitne środki, aby zapewnić sprawiedliwą transformację obejmującą promowanie wysokiej jakości zatrudnienia, zwiększenie atrakcyjności odpowiednich sektorów, propagowanie wydajności, zapewnienie równowagi na rynku pracy i poprawę warunków pracy ([1]). Obejmie to też m.in. pozytywną konwergencję społeczną, zapewnienie odpowiednich szkoleń, wprowadzenie warunkowości przyznawania funduszy publicznych, wzmocnienie rokowań zbiorowych oraz kryteriów jakościowych i społecznych w ścisłej zgodności ze standardami CSRD, ugruntowanie zasady kontroli człowieka w miejscu pracy ([2]) oraz dążenie do położenia kresu niepewnym formom zatrudnienia i nieodpłatnym stażom.

1.3. EKES zaleca, by Komisja jasno określiła potrzeby w zakresie siły roboczej i umiejętności, uznając wykwalifikowanych pracowników za podgrupę siły roboczej o specjalnych kwalifikacjach. Przy określaniu niedoboru siły roboczej i umiejętności kapitalne znaczenie ma uwzględnienie poprawy płacy i warunków pracy. EKES sugeruje również, by przy określaniu zapotrzebowania na siłę roboczą i umiejętności uwzględnić normalny czas trwania rekrutacji pracowników przez przedsiębiorstwa, wahania gospodarcze, krótkoterminowe niedobory oraz ocenę partnerów społecznych.

([1]) Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – W kierunku wniosku ustawodawczego dotyczącego sprawiedliwej transformacji i w kierunku narzędzi polityki UE umożliwiających bardziej społeczny Europejski Zielony Ład, (Dz.U. C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Na ten temat zob. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Sztuczna inteligencja sprzyjająca pracownikowi: narzędzia pozwalające wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji i zminimalizować związane z nią zagrożenia w kontekście polityki zatrudnienia i rynku pracy (w trakcie opracowania).

1.4. EKES popiera integrację osób niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, nabywanie umiejętności, szkolenia i kształcenie, poprawę warunków pracy oraz sprawiedliwą wewnątrzunijną mobilność pracowników i osób uczących się.

1.5. Wiele przedsiębiorstw doświadcza problemów związanych z tym, że przeszkoleni pracownicy często przenoszą się do konkurencyjnych firm. Aby ograniczyć czynniki zniechęcające i wspierać przedsiębiorstwa w zapewnianiu szkoleń w miejscu pracy – takich jak przygotowanie zawodowe – państwa członkowskie mogłyby wdrażać zarządzane trójstronnie fundusze szkoleniowe, z poszanowaniem specyfiki różnych systemów krajowych. Fundusz taki może być zasilany przede wszystkim przez przedsiębiorstwa, a praktyczne przepisy byłyby określane w drodze rokowań zbiorowych, gdy tylko jest to możliwe. Przedsiębiorstwa, które szkolą, mogłyby następnie skorzystać ze wsparcia.

1.6. Państwa członkowskie UE odgrywają ważną rolę w zaspokajaniu zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników. Powinny także dążyć do zreformowania systemów edukacji. Ponadto działania w zakresie kształcenia i nabywania kwalifikacji finansowane ze środków publicznych powinny koncentrować się na gospodarczo i społecznie strategicznych sektorach, określonych we współpracy z partnerami społecznymi i dostosowanych do celów UE określonych w Zielonym Ładzie.

1.7. EKES podkreśla, że szkolenie obywateli państw trzecich w UE i przyspieszenie ich integracji na rynku pracy jest lepsze niż rekrutacja talentów z państw trzecich.

1.8. EKES proponuje opracowanie i finansowanie ukierunkowanych programów, poradnictwa ukierunkowanego na osobę uczącą się oraz skoordynowanych środków wsparcia dla osób uczących się ułatwiających wejście na rynek pracy grupom niedostatecznie reprezentowanym i znajdującym się w niekorzystnej sytuacji ([3]). Należą do nich kobiety w zawodach STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka), osoby ze środowisk migracyjnych, osoby z niepełnosprawnościami oraz starsi pracownicy.

1.9. Skupienie się na poprawie umiejętności podstawowych i zaproponowanie strategicznego planu edukacji w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) mogłoby rozwiązać problem braku wykwalifikowanych nauczycieli w tej dziedzinie, a także powinno przyczynić się do włączenia większej liczby dziewcząt i kobiet do kształcenia i kariery w dziedzinie STEM. Ważne jest również nadanie kształceniu i szkoleniu zawodowemu znaczenia, na które zasługuje – w tym poprzez proponowaną europejską strategię kształcenia i szkolenia zawodowego – ponieważ przygotowuje ono ludzi do pracy i pozwala im nabyć umiejętności poszukiwane przez przedsiębiorstwa.

1.10. Komitet z zadowoleniem przyjmuje wysiłki Komisji na rzecz opracowania planu działania, by zaspokoić zapotrzebowanie na pracowników i wykwalifikowane kadry. Wzywa unijne instytucje i państwa członkowskie do rozwinięcia poniższych aspektów w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i uwzględnienia szczegółowych uwag i zaleceń. Apeluje także o wzięcie pod uwagę perspektywy spójności regionalnej oraz perspektyw gospodarczych, ekologicznych i społecznych przy opracowywaniu i wdrażaniu planu działania.

2. **Kontekst ogólny**

2.1. Europa stoi w obliczu zmian demograficznych: starzenia się społeczeństwa i malejącego współczynnika urodzeń, które prowadzą do znacznego spadku podaży siły roboczej ([4]). W latach 2009–2023 liczba ludności w wieku produkcyjnym w UE zmniejszyła się z 272 mln do 263 mln i oczekuje się, że trend ten się utrzyma. Rozwój technologiczny wymaga nowych i specjalistycznych umiejętności, zwłaszcza w dziedzinie zielonych technologii i cyfryzacji. Jednak wiele przedsiębiorstw ma trudności z zapewnieniem szkoleń wewnętrznych i rozwoju zawodowego ([5]). Odsetek przedsiębiorstw oferujących szkolenia ([6]) jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych państwach członkowskich; w całej UE-27 spadł on z 60,2 % w 2015 r. do 54,9 % w 2020 r. Z kolei płace i warunki pracy ([7]) powodują, że zarówno nisko, jak i wysoko wykwalifikowani pracownicy w pewnych przypadkach odchodzą do bardziej atrakcyjnych miejsc pracy w innych sektorach. Zmiany te doprowadziły już w ostatnich latach do zwiększenia zapotrzebowania na siłę roboczą i umiejętności w niektórych obszarach i oczekuje się, że popyt nadal będzie stanowił wyzwanie zarówno pod względem politycznym, jak i dla przedsiębiorstw.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) Decline in labour supply: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Enterprises providing training: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Kursy ustawicznego doskonalenia zawodowego. Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia jako odsetek wszystkich przedsiębiorstw. Źródło: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. Briefing polityczny ETUI. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. W tym kontekście Komisja Europejska przedstawiła plan działania ([8]) jako część zestawu środków wprowadzonych w okresie legislacyjnym UE 2019–2024 w celu zaspokojenia potrzeb w zakresie siły roboczej i umiejętności. Plan działania koncentruje się na pięciu obszarach strategicznych: 1) promowanie „aktywizacji" grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy; 2) wspieranie rozwoju umiejętności poprzez kształcenie i szkolenie w celu zaspokojenia obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy; 3) poprawa warunków pracy i zwiększenie atrakcyjności miejsc pracy; 4) promowanie mobilności pracowników i osób uczących się w UE; 5) przyciąganie talentów z państw trzecich. W planie działania podkreślono znaczenie współpracy z partnerami społecznymi. EKES z zadowoleniem przyjmuje kierunek wytyczony w tym planie działania, ale dostrzega potrzebę dokładniejszego zdefiniowania terminów i pojęć w nim zawartych oraz zapewnienia wystarczających środków finansowych.

2.3. W wielu sektorach można zauważyć problem niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy i niedoboru siły roboczej, który będzie się pogłębiać. W związku z tym państwa członkowskie mają do odegrania ważną rolę w zapewnianiu odpowiedniego podstawowego kształcenia i polityki rynku pracy, a także w promowaniu edukacji i integracji tych obywateli państw trzecich, którzy już przebywają w danym kraju. Pracodawcy mają do odegrania równie ważną rolę w organizowaniu większej ilości szkoleń w miejscu pracy w ramach konkurowania o pracowników poprzez oferowanie najbardziej atrakcyjnych miejsc pracy. Komitet uważa, że przedsiębiorstwa ponoszą również odpowiedzialność za zaspokojenie swojego zapotrzebowania na siłę roboczą, w tym na pracowników wykwalifikowanych poprzez oferowanie odpowiednich atrakcyjnych miejsc pracy oraz szkoleń i kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie EKES jest zdania, że państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zobowiązać się do dostosowania nabywania kwalifikacji, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), do zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy ([9]). W tym względzie państwa członkowskie i pracodawcy mają do odegrania ważną rolę w finansowaniu szkoleń i zachęcaniu do udziału w nich. Wzmocnienie partnerstwa społecznego prowadzi do poprawy jakości miejsc pracy i tym samym pomaga zaspokoić popyt na pracowników.

2.4. W debatach na temat niedoborów siły roboczej w państwach członkowskich często brakuje rzeczywistych danych i znormalizowanych definicji. Aby badania i prognozy dotyczące siły roboczej i umiejętności były wiarygodne i reprezentatywne, powinny opierać się na solidnych metodach, by ujawniać rzeczywiste tendencje i wyzwania oraz unikać przedstawiania pojedynczych perspektyw, jak ma to miejsce w przypadku badań i prognoz opierających się wyłącznie na ogłoszeniach o wolnych miejscach pracy lub na badaniach przedsiębiorstw ([10]). Aby uzasadnić wydatki publiczne na politykę rynku pracy lub inne podejmowane przez państwa środki i do nich zachęcać, terminy „popyt na pracę" i „zapotrzebowanie na umiejętności" muszą być jasno zdefiniowane, odzwierciedlać wartość dodaną dla społeczeństwa, być określane we współpracy z partnerami społecznymi i skupiać się na zaburzeniach równowagi strukturalnej ([11]). W tym kontekście państwa mogłyby podejmować działania, kierując się politycznymi i strategicznymi celami, takimi jak wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu ([12]). Ponadto jasno określone cele polityczne zapewniają pewność prawną i w zakresie planowania z myślą o dokładnej ocenie przyszłego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników.

2.5. Badania dotyczące zapotrzebowania na pracowników i umiejętności oraz wynikających z niego niedopasowań są złożone i przynoszą rozbieżne wyniki ze względu na różne definicje, metody i dane. Różne badania wskazują na znaczny popyt na pracowników i wykwalifikowane kadry w sektorach transportu, energii, infrastruktury i technologii cyfrowych ([13]). Prognoza Cedefopu na 2035 r. dotycząca umiejętności sugeruje, że w nadchodzącym dziesięcioleciu utrzymają się znaczne niedobory w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji związanych z nauką i inżynierią oraz w zawodach związanych z budownictwem ([14]). Podobnie popyt na pracę w tych obszarach można już wywnioskować z projektów przepisów na szczeblu krajowym. EKES podkreśla szczególne strategiczne i społeczne znaczenie tych obszarów dla realizacji celów UE określonych w Europejskim Zielonym Ładzie.

2.6. Można stwierdzić niedopasowanie między rodzajem pracy a typem i poziomem kwalifikacji ([15]). Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn odgrywają w tym kontekście kluczową rolę; istnieją też różnice regionalne. Zaobserwowano niedopasowanie wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników na poziomie średnim (poziomy 3-4 ISCED), przy czym odnotowano nadwyżkę osób posiadających świadectwo ukończenia studiów trzeciego stopnia (np. licencjat) oraz brak rzemieślników (przyuczonych do zawodu), tj. w obszarze, w którym przedsiębiorstwa prowadzą szkolenia.

([8]) Komisja Europejska, Plan działania w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności.

([9]) Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Usługi profesjonalne w transformacji ekologicznej, (Dz.U. C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Oznacza to trwałą nadwyżkę podaży na określonych obszarach, która pokrywa się ze stałym popytem na innych obszarach.

([12]) Europejski Zielony Ład, Komisja Europejska: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pl.

([13]) Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Eurofound (2023), strona internetowa: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses. Strona internetowa: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Kwestia dostępności kobiet na rynku pracy powiązana jest z brakiem placówek opieki nad dziećmi i brakiem usług dla osób niesamodzielnych. Są to dwa czynniki mające zasadnicze znaczenie dla uczestnictwa kobiet w rynku pracy, ale jest też wiele innych czynników, takich jak tradycje i nawyki, które często skutkują przemocą i nękaniem, np. w transporcie publicznym. Do tego dochodzi potrzeba większego wspierania rodzin itd ([16]). EKES zaleca ogólnounijne kampanie mające na celu wspieranie równego dostępu do pracy, poprawę warunków pracy w zawodach zdominowanych przez kobiety oraz zwiększenie udziału mężczyzn w tych sektorach, a także kampanie mające na celu zachęcenie kobiet do studiowania, szkolenia i ubiegania się o pracę wymagającą wysokich kwalifikacji w sektorach, w których brakuje wykwalifikowanej siły roboczej (STEM) ([17]), zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że absolwentów STEM płci męskiej jest prawie dwa razy więcej niż kobiet, jak wskazano w raporcie Draghiego ([18]).

2.8. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do utrzymania dynamiki Europejskiego Roku Młodzieży 2022 i Europejskiego Roku Umiejętności poprzez zachęcanie młodych ludzi do pracy w sektorach transportu, energii, infrastruktury i technologii cyfrowych. Dostrzega też istotną potrzebę udoskonalenia istniejących szkoleń w zakresie kluczowych umiejętności w tych sektorach w całym łańcuchu wartości oraz dostosowania ich do stwierdzonych konkretnych potrzeb.

3. **Uwagi ogólne**

Zwiększenie udziału partnerów społecznych

3.1. EKES podkreśla potrzebę bardziej ambitnych i kompleksowych działań zarówno na szczeblu Unii Europejskiej, jak i państw członkowskich w celu skutecznego rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i wykwalifikowanej kadry. Wysiłki te będzie wspierać wzmocnienie dialogu społecznego dotyczącego polityki w zakresie umiejętności, zgodnie z trójstronną deklaracją barcelońską ([19]) i deklaracją z Val Duchesse ([20]).

Środki mające na celu poprawę warunków pracy

3.2. Komitet uważa, że potrzebne są bardziej ambitne środki, aby zapewnić sprawiedliwą transformację obejmującą promowanie wysokiej jakości zatrudnienia, zwiększenie atrakcyjności odpowiednich sektorów, propagowanie wydajności, zapewnienie równowagi na rynku pracy i poprawę warunków pracy. Obejmie to też m.in. pozytywną konwergencję społeczną, zapewnienie odpowiednich szkoleń, wprowadzenie warunkowości przyznawania funduszy publicznych, wzmocnienie rokowań zbiorowych oraz kryteriów jakościowych i społecznych w ścisłej zgodności ze standardami CSRD, ugruntowanie zasady kontroli człowieka w miejscu pracy ([21]) oraz dążenie do położenia kresu niepewnym formom zatrudnienia i nieodpłatnym stażom.

Potrzeby w zakresie badań

3.3. EKES podkreśla potrzebę jak najbardziej jednolitego zdefiniowania przez Eurostat potrzeb w zakresie siły roboczej i umiejętności. Zwraca też uwagę na znaczenie wykorzystania badań i innych rodzajów danych do gromadzenia informacji na temat umiejętności ([22]). W związku z tym EKES proponuje jak najlepsze wykorzystanie wskaźników określonych w dyrektywie w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD), zwłaszcza wskaźników związanych ze zmianami wynagrodzeń, równością wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach oraz planami awansu kobiet. Inne wskaźniki, które można obserwować, obejmują wskaźnik wykorzystania pracowników przeszkolonych przez publiczne służby zatrudnienia i powiązane instytucje, średni czas rekrutacji i okresy nieobsadzenia miejsc pracy. Duże zbiory danych z internetowych reklam dotyczących miejsc pracy można wykorzystać do uchwycenia w czasie rzeczywistym tendencji w zakresie umiejętności w zawodach i sektorach napędzających zieloną transformację, takich jak energia ze źródeł odnawialnych ([23]).

([16]) Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 63.
([17]) Zob. Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 77, Dz.U. C 100 z 16.3.2023, s. 16, Dz.U. C 75 z 28.2.2023, s. 56 oraz Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 63.
([18]) Sprawozdanie Maria Draghiego na temat przyszłości europejskiej konkurencyjności – część A | rozdział 2, s. 35, wrzesień 2024 r.
([19]) Trójstronna deklaracją barcelońska na temat Europejskiego Roku Umiejętności.
([20]) Szczyt partnerów społecznych w Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Na ten temat zob. opinia EKES-u „Sztuczna inteligencja sprzyjająca pracownikowi: narzędzia pozwalające wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji i zminimalizować związane z nią zagrożenia w kontekście polityki zatrudnienia i rynku pracy" (w trakcie opracowania).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Umożliwienie przedsiębiorstwom brania odpowiedzialności za ich własne potrzeby

3.4. Wiele przedsiębiorstw doświadcza problemów związanych z tym, że przeszkoleni pracownicy często przenoszą się do konkurencyjnych firm. Aby ograniczyć czynniki zniechęcające i wspierać przedsiębiorstwa w zapewnianiu szkoleń w miejscu pracy – takich jak przygotowanie zawodowe – państwa członkowskie mogłyby wdrażać zarządzane trójstronnie fundusze szkoleniowe, z poszanowaniem specyfiki różnych systemów krajowych. Fundusz taki może być zasilany przede wszystkim przez przedsiębiorstwa, a praktyczne przepisy byłyby określane w drodze rokowań zbiorowych, gdy tylko jest to możliwe. Przedsiębiorstwa, które szkolą, mogłyby następnie skorzystać ze wsparcia.

Polityka szkoleniowa jako podstawa nabywania kwalifikacji

3.5. EKES z zadowoleniem przyjmuje określony w planie działania cel Komisji Europejskiej, jakim jest wspieranie rozwoju umiejętności poprzez kształcenie i szkolenie. Podstawowa możliwość odbycia specjalistycznego szkolenia jest określona w systemie edukacji. EKES zaleca, by UE propagowała politykę edukacyjną, której punktem wyjścia jest szkolnictwo podstawowe, aby uniknąć przedwczesnego kończenia nauki i stwarzać równe szanse.

3.6. Komitet podkreśla, że środki mające na celu zwiększenie mobilności edukacyjnej mogą w znacznym stopniu przyczynić się do podniesienia standardów edukacyjnych. Chociaż unijna pula talentów pomaga w dostarczaniu informacji na temat szkoleń, pozostaje ona bardzo ograniczona, jeśli chodzi o udostępnianie realnych możliwości migracji zarobkowej dla pracowników migrujących we wszystkich poziomach umiejętności i sektorach. EKES zaleca rozszerzenie zakresu usług o informacje i pomoc dotyczące wniosków o stypendia, a także podjęcie działań mających na celu ograniczenie tzw. fikcyjnego delegowania pracowników, tak aby nie obchodzono wymogów prawnych dotyczących transgranicznego delegowania pracowników. Ponadto Komitet zaleca, by Komisja Europejska zapewniała więcej europejskich stypendiów na zdobywanie kwalifikacji dla pracowników i osób poszukujących pracy, ukierunkowanych na podnoszenie i zmianę kwalifikacji, aby zwiększyć ich możliwości awansu zawodowego. Należy ponadto usunąć obecne bariery w dostępie wynikające z krajowych wymogów wizowych, podejmując wysiłki na rzecz wprowadzenia jednego zezwolenia na wjazd. Należy także podjąć dalsze prace nad uznawaniem kwalifikacji i umiejętności uzyskanych za granicą lub w pozaformalnym i nieformalnym środowisku uczenia się ([24]).

Kwalifikacje w dziedzinie polityki rynku pracy

3.7. EKES uważa, że „gromadzenie informacji na temat umiejętności", o którym mowa w sprawozdaniu Draghiego ([25]), czyli wiarygodne, szczegółowe i porównywalne informacje na temat potrzeb w zakresie umiejętności, istniejących zasobów i pożądanych przepływów w państwach członkowskich i między nimi, musi zostać ulepszone, aby ukierunkować inwestycje w sposób bardziej zorientowany na popyt oraz aby móc zidentyfikować i zlikwidować luki.

3.8. Aby nie pozostać w tyle w rozwoju sztucznej inteligencji w UE, potrzebna jest współpraca transgraniczna w ramach Unii oraz umożliwienie naukowcom, przedsiębiorcom i instytucjom skuteczniejszej współpracy, co pozwoli UE przełamać podziały między dyscyplinami i sektorami, a tym samym promować rozwój nowych umiejętności na potrzeby transformacji w dziedzinie sztucznej inteligencji. Wymaga to wprowadzenia piątej wolności, o co apelował w swoim sprawozdaniu Enrico Letta ([26]).

3.9. EKES podkreśla rolę polityki w dziedzinie rynku pracy ([27]), ponieważ można ją wykorzystać do szkolenia młodych ludzi przed ich wejściem w życie zawodowe lub na jego wczesnym etapie, co w istotny sposób przyczynia się do zaspokojenia zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników. Ponadto aktywna polityka rynku pracy może stworzyć konkretne środki w zakresie szkoleń, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, a także atrakcyjne możliwości dla osób poszukujących zmiany kariery zawodowej. Koniecznym warunkiem powodzenia jest aktywne zaangażowanie partnerów społecznych, sektora kształcenia i szkolenia zawodowego oraz – w stosownych przypadkach – podmiotów regionalnych ([28]).

([24]) Opinia EKES-u w sprawie pakietu dotyczącego mobilności talentów, Dz.U. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Sprawozdanie Maria Draghiego na temat przyszłości europejskiej konkurencyjności – część A | rozdział 2, s. 35, wrzesień 2024 r.
([26]) Sprawozdanie Enrica Letty w sprawie przyszłości jednolitego rynku, kwiecień 2024 r.
([27]) Dz.U. C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EKES zwraca uwagę, że szybkie wprowadzanie osób bezrobotnych na rynek pracy jest sprzeczne ze środkami polityki rynku pracy mającymi na celu zapewnienie wysokiej jakości umiejętności. Aby zaspokoić zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w przyszłości, konieczne jest zrównoważenie celów polityki rynku pracy poprzez odejście od szybkiego wprowadzania na rynek pracy na rzecz nabywania umiejętności przydatnych długoterminowo. EKES wzywa Komisję Europejską, państwa członkowskie i partnerów społecznych do wzmocnienia polityki w zakresie kształcenia dorosłych, aby zapewnić im prawo do wysokiej jakości inkluzywnego kształcenia i szkolenia, które umożliwiałoby rozwijanie umiejętności przez całe życie. W ten sposób można będzie osiągnąć i przekroczyć cel przewidujący uczestnictwo w edukacji dorosłych na poziomie 60 % w skali roku. […] W tym kontekście ważne jest też, aby włączyć w ramy europejskiego semestru inwestycje, konieczne reformy i skuteczny dialog społeczny wspierający rozwój umiejętności, zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych dotyczącą prawa do szkolenia i uczenia się przez całe życie.

3.11. EKES uznaje potencjał europejskiej gwarancji dla młodzieży, ale wskazuje na potrzebę podjęcia działań w celu wykorzystania tego potencjału. Komisja Europejska powinna monitorować wdrażanie gwarancji dla młodzieży przez państwa członkowskie i oceniać ich zgodność z normami, zapewniając wystarczające finansowanie oraz skuteczniej angażując partnerów społecznych i publiczne służby zatrudnienia w państwach członkowskich w jej realizację.

Zwiększenie podaży pracy

3.12. EKES popiera integrację na rynku pracy osób najbardziej od niego oddalonych. Uważa jednak, że pojęcie bierności zawodowej powinno również uwzględniać czynniki strukturalne, takie jak dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami, osób starszych i osób długotrwale bezrobotnych. Ponadto osoby częściowo zdolne do pracy są często pomijane. Z kolei koncepcja uczestnictwa i integracji kładzie nacisk na bariery strukturalne utrudniające szybkie wejście na rynek pracy. Należą do nich: brak poszukiwanych umiejętności, a także, na przykład, ograniczenia zdrowotne związane z pracą i wiekiem, ograniczenia finansowe, brak umiejętności w kierowaniu karierą zawodową, nieświadomość własnego potencjału w zakresie umiejętności, brak zaufania do instytucji oraz ograniczony dostęp do informacji. Polityka rynku pracy zorientowana na uczestnictwo dotyczy takich kwestii jak dyskryminacja rekrutacyjna, praca dostosowana do wieku, miejsca pracy przyjazne dla osób niepełnosprawnych oraz niezbędna infrastruktura, taka jak miejsca opieki nad dziećmi itp. Jej celem jest wspieranie integracji na rynku pracy.

3.13. EKES uważa, że praca dostosowana do wieku oraz ograniczenie zwolnień chorobowych i przedwczesnego odchodzenia z pracy to dalsze niezbędne środki, które mogą przyczynić się do zwiększenia podaży pracy w kontekście starzenia się społeczeństwa.

3.14. Oprócz podnoszenia kwalifikacji pracowników plan działania Komisji Europejskiej obejmuje również środki mające na celu zwiększenie podaży pracy. EKES z zadowoleniem przyjmuje środki mające na celu zapewnienie trwałego uczestnictwa w rynku pracy. Komitet zaleca możliwie najlepsze wykorzystanie puli talentów oraz zwiększenie potencjału pracowników i specjalistów z państw trzecich, którzy już przebywają w Unii Europejskiej. W tym celu konieczne jest stworzenie możliwości odejścia od procedur dotyczących osób ubiegających się o ochronę międzynarodową (np. procedury azylowej) na rzecz nowo utworzonego europejskiego dokumentu pobytowego dla specjalistów ([29]). Ponadto istnieje potrzeba inwestowania w kształcenie i nabywanie kwalifikacji, zdecydowanie większej jasności co do istniejących umiejętności oraz zapewnienia znormalizowanego uznawania kwalifikacji. Ponadto osoby uczestniczące w procedurze azylowej muszą mieć możliwość uczestniczenia w rynku pracy i w działaniach szkoleniowych w tych dziedzinach, w których stwierdzono potrzebę szkolenia zgodnie z określonymi tu kryteriami, zamiast pozostawiać w procedurze azylowej zbyt długo, jak ma to obecnie zbyt często miejsce.

3.15. Należy wspierać możliwość podjęcia przez młode osoby ubiegające się o azyl i osoby, którym udzielono azylu, wstępnego szkolenia zawodowego z myślą o tym, że pozostaną oni rezydentami długoterminowymi po ukończeniu szkolenia.

([29]) Hinterberger: *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de), 2023.

3.16. Finansowanie europejskie powinno zapewnić, aby we wszystkich państwach członkowskich można było szybko i odpowiednio nabyć niezbędne umiejętności językowe i osiągnąć podstawowe standardy kształcenia oraz by istniała możliwość dalszego szkolenia specjalistycznego.

Bruksela, dnia 5 grudnia 2024 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE